

personnes possédant des qualifications dont l'économie canadienne a besoin, de parents de résidents canadiens, et de réfugiés et de non-immigrants qui viennent au Canada pour un séjour de courte durée. Le ministère assure également l'application de mesures de contrôle afin d'empêcher l'immigration au Canada de sujets indésirables.

Depuis janvier 1973, tous les non-immigrants qui viennent au Canada pour travailler temporairement doivent avoir un visa d'emploi. Les visiteurs ne peuvent pas venir au Canada en vue de chercher du travail. Ce règlement protège la main-d'œuvre canadienne contre l'utilisation abusive de travailleurs étrangers.

Pour obtenir un visa d'emploi, il faut que la personne intéressée ait pris des dispositions préalables relativement à un emploi précis, et que le Centre de Main-d'œuvre du Canada ait donné l'assurance qu'aucun citoyen canadien ou immigrant reçu n'était disponible pour l'emploi. Les arrangements doivent être faits à un bureau d'immigration canadien dans le pays de résidence de l'intéressé.

**La Division de la recherche et de la planification stratégique** recueille et analyse des renseignements sur les conditions du marché du travail à l'échelon national, régional et local, afin d'orienter les politiques et programmes du ministère. Elle exécute en outre des programmes de recherche à l'appui de ses activités et de celles d'autres divisions du ministère, et prépare des documents d'orientation professionnelle et de formation.

## 8.1.3 Législation fédérale et provinciale du travail

### 8.1.3.1 Compétences

Le Code canadien du travail (SRC 1970, chap. L-1) s'applique exclusivement aux entreprises fédérales et à toute autre activité que le Parlement juge être à l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux ou plusieurs provinces. Le Code a consolidé l'ancienne législation régissant les méthodes d'emploi et les normes de travail relevant de l'autorité fédérale.

Étant donné qu'elle impose des conditions concernant les droits de l'employeur et du travailleur à passer un contrat d'embauchage, la législation du travail est généralement considérée comme loi du point de vue des droits civils, et c'est aux provinces qu'il incombe de légiférer en matière de travaux locaux ainsi que de droits civils et de propriété. Le pouvoir d'adopter des lois du travail est donc devenu essentiellement une prérogative provinciale, en vertu de laquelle un vaste ensemble de mesures législatives a été adopté touchant la durée du travail, le salaire minimum, les conditions matérielles des lieux de travail, l'apprentissage et la formation, le paiement et la collecte des salaires, les relations salariés-employeurs et l'indemnisation des accidentés du travail.

### 8.1.3.2 Législation fédérale en matière de travail

**Relations industrielles.** La Direction de la médiation et de la conciliation du ministère du Travail est chargée de l'application des dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles) concernant la procédure à observer en matière de conciliation (c.-à-d. la nomination de conciliateurs, de commissaires de conciliation et l'établissement de commissions de conciliation). Elle fournit également des services de médiation aux parties et dans les négociations postconciliatoires, y compris les situations de grève et de lock-out. S'il existe un conflit ou un différend entre un employeur et des travailleurs dans un secteur d'activité donné, le ministre du Travail peut demander à une commission d'enquête industrielle d'examiner la question. Au nom du ministre, la Direction veille à l'application des dispositions du Code relatives à certains genres de plaintes qui doivent recevoir l'approbation ministérielle avant d'être soumises au Conseil canadien des relations du travail. Les autres infractions au Code qui doivent recevoir l'approbation du ministre avant de faire l'objet d'une poursuite doivent également passer par la Direction.